PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS

TAPIS

SUBSECRETARÍA ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO

Dra. ELIANA PAOLA CARRERO HERNÁNDEZ

Mg. LAURA MARIBEL RIOS RUIZ

SAN JOSÉ DE CÚCUTA

Enero 2022

V 1.0

Contenido

1. INTRODUCCIÓN 2
2. OBJETIVO 4
2.1 objetivos específicos. 5
3. MARCO NORMATIVO. 5
4. PRINCIPIOS DEL PLAN 6
5. ETAPAS DE DESARROLLO DEL PLAN TAPIS 8
5.1 Evaluación y diagnóstico. 8
5.2 Diseño y formulación: 10
5.3 Seguimiento y evaluación 20
6. ENTIDADES DE APOYO 20
7. CRONOGRAMA 21

1. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones se encuentran en procesos de constante transformación, en todos sus ámbitos, desde el modo de operar, cumplir con la misión y visión, hasta las acciones necesarias para que su recurso más preciado, el talento humano, se sienta satisfecho, motivado y reconocido, impactando esto de manera significativa en la eficacia de los procesos.

La Alcaldía de San José de Cúcuta, a través de la Subsecretaría Administración de Talento Humano, ha tenido especial interés por la gestión de sus servidores, fortaleciendo en ellos los valores y principios de la entidad y propendiendo por la contar con colaboradores, íntegros e incorruptibles, con una auténtica calidad del servicio que se presta a los ciudadanos.

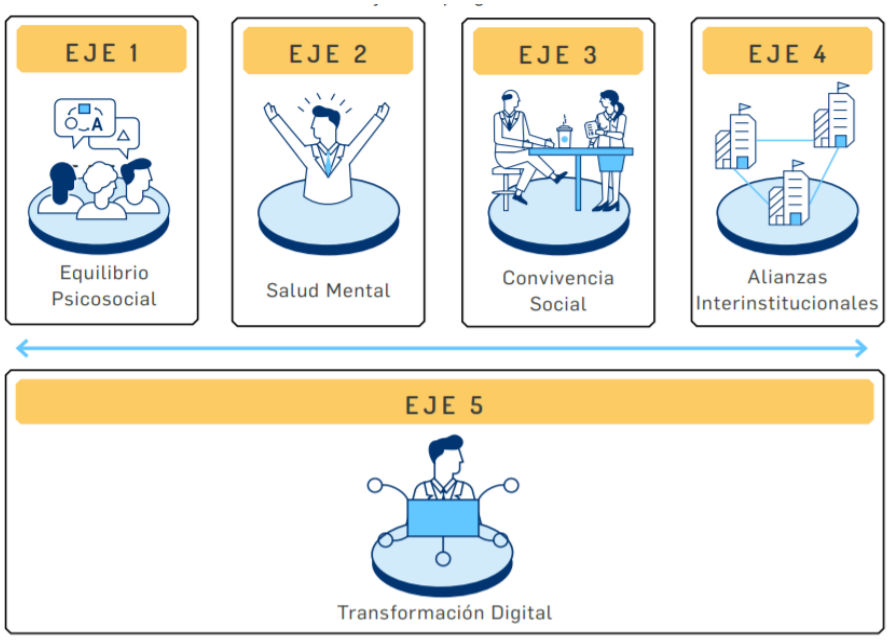
Es por ello que busca a través de la gestión del talento humano, promover la felicidad en el entorno laboral, repercutiendo de este modo en la eficacia de su operación, buscando servidores con bienestar, íntegros, sanos y felices en el servicio que prestan a la comunidad; esto se resume en FELICACIA, que en palabras de su precursor Maestro, C (2016) …"*tiene por fin buscar el equilibrio entre la felicidad de las personas que hacen vida en las organizaciones y los objetivos y resultados propuestos por el ente, aspirando más allá de la simple felicidad en el trabajo".*

En este contexto, se hace necesario contar con la mejor fuerza de trabajo para el cumplimiento de los fines del estado: servidores públicos idóneos, que posibiliten el éxito de la administración y el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales. Por ende, es indispensable la implementación y

ejecución de políticas y estrategias que promuevan e impacten directa y positivamente a sus servidores, que los estimulen y fidelicen hacia la entidad.

Así las cosas, el Programa de Bienestar Social e Incentivos de la Alcaldía de San José de Cúcuta, tiene como objetivo principal facilitar la construcción Gestores de Felicidad (GEFES), que contribuyan a la creación de un clima laboral positivo para sus servidores y exaltar la labor que estos realizan al interior de la entidad; a través de diversos espacios y actividades que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida, el desarrollo integral y el fomento del sentido de pertenencia hacia la entidad.

El presente plan se encuentra alineado y complementado con el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Plan de Capacitación, con el propósito de establecer líneas de intervención transversal, que posibiliten mayor impacto en los servidores de la Alcaldía de San José de Cúcuta, así mismo se encuentra diseñado bajo los lineamientos del Programa Nacional de Bienestar Social 2020 – 2022, de la Dirección de Empleo Público de la entidad, bajo la premisa "Servidores Saludables, Entidades Sostenibles", con cada uno de sus ejes, tal como se describe en la gráfica a continuación:



Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

De igual manera, para el diseño del presente plan, se tuvieron en cuenta los resultados obtenidos en la encuesta de medición de clima laboral realizada a final del año 2020 y los resultados del autodiagnóstico de la Gestión Estratégica de Talento Humano de la Vigencia 2021.

2. OBJETIVO

Fortalecer el bienestar, la motivación y el trabajo eficiente, orientado a resultados por parte de los servidores públicos del municipio de San José de Cúcuta mediante la construcción de un ambiente laboral que contribuya a la felicidad organizacional.

2.1 objetivos específicos.

1. Realizar acciones de promoción y prevención orientadas a la salud física y mental de los servidores públicos de la Alcaldía de San José de Cúcuta,

mediante estrategias tanto virtuales como presenciales, que permitan la participación y contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida.

2. Fortalecer la cultura organizacional y las buenas prácticas en los entornos laborales, familiares y personales de los servidores públicos, favoreciendo la convivencia social y la Felicacia.
3. Promover el equilibrio de la vida laboral y familiar de los servidores públicos para afrontar diversas situaciones de la cotidianidad.
4. Implementar mecanismos de bienestar laboral por medios virtuales en el marco de la transformación digital, encaminados a la formación de ciudadanos 4.0.

3. MARCO NORMATIVO.

Decreto Ley 1567 de 1998.

Por la cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social.

Decreto 1083 de 2015.

Título 10 que establece los lineamientos del Sistema de Estímulos, los cuales deben ser implementados a través de programas de bienestar social.

Artículo 2.2.5.5.53 Implementación de Horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial

Artículo 2.2.5.5.54 Fomento al teletrabajo para empleados públicos.

Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022.

Instrumento técnico que proporciona lineamientos y recomendaciones a las entidades del orden nacional y territorial en la implementación de sus programas de bienestar.

Guía de estímulos para los servidores públicos – DAFP 2018.

La cual establece lineamientos impartidos por la Función pública para la adecuada gestión del talento humano, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

4. PRINCIPIOS DEL PLAN

El plan está fundamentado en la FELICACIA, este se trata de un término creado por Juan Carlos Maestro Arcos en el año 2010 que se refiere a la suma de FELICIDAD + EFICACIA= FELICACIA (Happicacy en inglés). El mismo se dio a conocer en un artículo publicado en el mes de julio del año 2011 en Expansión y Empleo. La Felicacia se plantea por el autor como un modelo de gestión que tiene por fin buscar el equilibrio entre la felicidad de las personas que hacen vida en las organizaciones y los objetivos y resultados propuestos por el ente, aspirando más allá de la simple felicidad en el trabajo. (www.expansionyempleo.com). La Felicacia se trata de todo un "orgasmo empresarial, clímax o incluso una panacea". (Maestro, 2016).

Son dos los agentes para trabajar la Felicacia: 1.-Los trabajadores, quienes pueden trabajar por sí mismos entendiendo que tienen la responsabilidad consciente de ser felices, que la felicidad depende de sí mismos y quienes deben descubrir la pasión que tiene cada uno. Deben aprender a pensar y dirigir sus pensamientos de forma adecuada; ser optimistas y por último ser agradecidos, ya que el desagradecimiento nos aleja de la felicidad. 2.- Los Directivos, son los auténticos magos de la Felicacia quienes tienen primero que

ser felices, ya que alguien infeliz no puede crear Felicacia. Solo de esta forma pueden crear entornos felices y para ello deben ser personas enamoradas de la gente, la sociedad, de su trabajo, de lo que hacen, apasionados por mover las cosas. Son personas que sacan lo mejor de los demás, su luz. Deben ayudar a las personas a crear una transformación[1].

El Plan de FELICACIA se desarrolla basado en las disposiciones generales del Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, planteados en el Decreto Ley 1567 de 1998; el cual estará conformado por un conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, disposiciones legales, cuyo propósito será elevar los niveles de eficiencia, la satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores de Función Pública. De igual manera, se fundamenta en los siguientes principios axiológicos, que sustentan y justifican el sistema de estímulos, del mismo Decreto Ley.

5. ETAPAS DE DESARROLLO DEL PLAN TAPIS

El Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2022 de la Alcaldía San José de Cúcuta, comprende las siguientes etapas:

5.1 Evaluación y diagnóstico.

Identificar las necesidades y oportunidades de mejora para la formulación del Plan de Bienestar e Incentivos de la vigencia 2022, a partir de los resultados obtenidos en la matriz de autodiagnóstico de la Gestión Estratégica de Talento Humano de la entidad.

Acorde al análisis de los resultados obtenidos en estos dos insumos, se puede concluir que:

[1] (Davila, 2020)

El diagnóstico de clima organizacional aplicada a 242 funcionarios durante el último semestre de 2020, se evidencia que si bien se considera que existe un buen clima laboral, también es importante tener en cuenta realizar acciones en pro del fortalecimiento del trabajo en equipo por medio de capacitaciones con el objetivo de crear un plan de mejoramiento en donde se pueda observar y dar a conocer la importancia del mismo, lo que apoyará a generar un sentido de pertenencia y un clima organizacional saludable. Además de fomentar que cada funcionario conozca con claridad cuáles son sus objetivos a cumplir para que generen en ellos un grado de autonomía que ayude a la toma de decisiones dentro de su área de trabajo, impactando de este modo en la satisfacción laboral.

Así mismo, se considera pertinente que dichos resultados sean articulados al Programa de Bienestar e Incentivos los ejes trazados por el Programa Nacional de Bienestar 2020-2022; equilibrio psicosocial, salud mental, convivencia social, alianzas interinstitucionales y transformación digital. Siendo estos la base para el diseño e implementación del presente Plan de Bienestar y los diferentes procesos que se llevan a cabo desde la Subsecretaría Administración de Talento Humano.

Se pretende implementar un estilo de gestión enfocado en las personas, permitiendo humanizar el mundo empresarial y el de las organizaciones, evitando la desmotivación, el crecimiento de los rumores, el ambiente de incertidumbre, el desapego hacia ella, la desconfianza creciente, el estrés laboral, riesgos psicosociales, entre otros. Así mismo que los colaboradores sean más críticos y autoevaluativos respecto a sus actividades dentro de la organización, al considerar importante participar en actividades de bienestar, estímulos, salud y seguridad formando en ellos una percepción favorable con respecto a su calidad de vida en general, de su trabajo en particular y de sí mismos.

Siguiendo en este razonamiento, se debe considerar los nuevos retos a los cuales se enfrentan los colaboradores como lo que ha provocado el coronavirus COVID-19, donde ha impactado en todas las áreas del ser humano y que por consiguiente cada uno lo ha vivido de forma diferente, por lo tanto, es importante tener en cuenta sus aportes y puntos de vista para fortalecer su resiliencia y capacidad de adaptación al cambio de acuerdo a sus aspectos personales y experiencias.

De manera general la gestión estratégica de talento humano de la entidad se encuentra en una fase de consolidación, donde se han adelantado acciones significativas que han impactado de manera positiva en el bienestar de los servidores públicos, sin embargo, es necesario fortalecer los diversos aspectos que conduzcan al total equilibrio entre la felicidad personal y la eficacia en las operaciones que se adelanta diariamente en los diversos puestos de trabajo.

Es necesario fortalecer las competencias de los líderes de área para gestionar de manera efectiva a los servidores públicos a su cargo, esto impactará de manera positiva en todos los ámbitos del desarrollo organizacional, de igual manera se requiere fortalecer el eje de transformación digital, con el propósito de mejorar los indicadores en este ámbito.

Con el fin de tener una mayor participación de los servidores en las actividades, se puede establecer una franja u horario específico para la ejecución de las mismas, de tal manera que no interfiera totalmente en la jornada laboral; dicha franja podría ser los días jueves de 5 a 6 pm.

Se debe fortalecer la difusión de las actividades con antelación por mail, chat e intranet, con el fin de que las personas conozcan los beneficios y actividades del programa.

5.2 Diseño y formulación:

Este es diseñado acorde a las necesidades y oportunidades de mejora detectadas, se formulará un bosquejo de actividades para el Programa de Bienestar Social e Incentivos a implementar en la vigencia 2022.

De acuerdo a los resultados relacionados anteriormente identificando las áreas que se interrelacionan entre los procesos de Bienestar Social y Seguridad y Salud en el Trabajo, se definen los siguientes ejes de intervención, cuyas iniciales dan el nombre del programa TAPIS.

A continuación, se da la descripción de cada uno de los ejes de TAPIS, aplicados al programa de bienestar social e incentivos 2022.

EJE	CONTENIDOS EN EL PROGRAMA DE BIENESTAR	COLOR
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	Este eje es transversal; la cuarta revolución industrial trae un reto inmediato de transformación de las empresas y de las entidades públicas hacia organizaciones inteligentes, aplicando tecnología, datos y	ROSA

EJE	CONTENIDOS EN EL PROGRAMA DE BIENESTAR	COLOR
	nuevas necesidades que trascienden barreras físicas y conectan al mundo. Lo anterior es relevante para la búsqueda del bienestar de los servidores públicos, si se aplican las tecnologías como un instrumento. Las entidades pueden, entonces, facilitar sus procesos y procedimientos para el desarrollo del bienestar. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020, pág. 94)	
ACTIVIDAD FÍSICA	Este eje incluye los programas y estrategias pensados en desarrollar y promover actividades y/o diversos espacios de esparcimiento que atiendan las necesidades de protección y ocio del servidor y sus familias; promoviendo hábitos y estilos de vida saludables.	AGUAMARINA
PROYECTO DE VIDA	Estrategias y actividades encaminadas a fortalecer el desarrollo de competencias personales y laborales, que puedan alinearse y generar valor agregado al logro de los objetivos estratégicos de la entidad; así como promover el aprendizaje personal de los servidores en programas de su interés.	VERDE
INTERACCIONES SOCIALES	Estrategias orientadas a promover y cohesionar las relaciones interpersonales de los servidores de manera integral, esto es a nivel interno, externo y hacia los ciudadanos; forjando la construcción de una cultura organizacional cimentada en los valores institucionales contenidos en el código de Integridad, a la vez que se exalta la labor desempeñada por los servidores de Función Pública.	AZUL
SALUD MENTAL	Este eje pretende generar e implementar estrategias transversales, orientadas a lograr un equilibrio entre la vida laboral y familiar con	AMARILLO

EJE	CONTENIDOS EN EL PROGRAMA DE BIENESTAR	COLOR
	el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos, orientados a la contribución y logro efectivo de los resultados de la entidad.	

Los ejes establecidos en el PNB 2020 – 2022 guardan relación con los ejes programa de Bienestar Social e Incentivos; para este último se transversalizan los ejes de Alianzas Interinstitucionales y el eje de Transformación Digital; de igual manera los ejes de Equilibrio Psicosocial, Salud Mental y Convivencia Psicosocial se alinearon con los ejes temáticos del Programa de Bienestar como se señala a continuación:

RELACIÓN DE LOS EJES DE PNB 2020-2022	EJES PROGRAMA DE BIENESTAR SAN JOSÉ DE CÚCUTA
Eje Equilibrio psicosocial	Proyecto de vida
Eje Salud mental	Salud mental
Eje Convivencia social	Actividad física
Eje alianzas Interinstitucionales	Interacciones Sociales
Eje transformación Digital	Transformación Digital

Cada eje de intervención del programa de Bienestar Social e Incentivos TAPIS tiene una serie de actividades a ejecutarse durante la vigencia 2022, a continuación, se desglosan cada una de ellas:

EJE	PROGRAMAS Y ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES
		Fomento del uso de herramienta de Intranet por parte de todos los servidores de la entidad.

EJE	PROGRAMAS Y ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	Creación de cultura digital para el bienestar.	Capacitación en herramientas digitales que faciliten el desarrollo de las tareas. Reglamentación del teletrabajo.
	Análisis de datos para el bienestar.	Preparación y formación a los servidores públicos en analítica de datos.
	Creación de Ecosistemas Digitales	Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: Antigüedad en el Estado, nivel académico y género, Cargos en vacancia definitiva o temporal por niveles, perfil de empleos, Personas con discapacidad, pre pensionados, cabezas de familia, pertenecientes a grupos étnicos o con fuero sindical
		Generar un espacio en la intranet, donde pueda ser consultada la información concerniente al proceso de

EJE	PROGRAMAS Y ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES
		inducción y reinducción de los servidores
ACTIVIDAD FÍSICA	Equipos deportivos	Fortalecimiento de los equipos deportivos de la entidad, running, ciclismo, baloncesto, fútbol.
		Campeonato de juegos tradicionales (tejo, bolas criollas, parquéz, ajedrez)
		Desarrollo de Olimpiadas municipales internas y Participación en Olimpiadas nacionales
	Promoción de estilos de vida saludables	
		Institucionalización de jornadas de bailoterapia los viernes de 4: 30 a 5:30 PM, cada viernes se realiza en una sede diferente.
	Promoción del Uso De La Bicicleta.	Fomentar el uso de la bicicleta, tomando medio día de descanso remunerado en el caso de certificar que ha realizado 30 desplazamiento durante el mes a su lugar de trabajo en bicicleta o en su defecto el recorrido de 10 Kilómetros debidamente soportados a través de la aplicación donde se

EJE	PROGRAMAS Y ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES
		registren los recurridos durante el mes.
PROYECTO DE VIDA	Programa de Seguridad Social Integral.	Promover planes para la adquisición de vivienda. Promover programas de formación y capacitación.
	Programa Pre pensionados	Realizar actividades para la preparación al cambio de estilo de vida. Puede incluir temáticas como: • Creación de proyecto de vida. • Ocupación del tiempo libre. • Promoción de la salud. ● Alternativas ocupacionales y de inversión.
	Programa de educación formal.	Becas para estudio o Estímulo a la Formación Superior.
	Programas de formación y exaltación de habilidades artísticas	Se llevarán a cabo actividades de formación artística, motivando la creatividad y las habilidades manuales, disfrute en los que podrán participar servidores públicos adscritos a la planta central, las cuales se premiarán

EJE	PROGRAMAS Y ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES
		mediante concursos afines con el apoyo de la caja de compensación familiar.
	Horarios flexibles para los servidores públicos.	Para llevar a cabo dichas acciones los colaboradores que requieran este deberán solicitar antes los jefes inmediatos quien de acuerdo a los lineamientos normativos podrá autorizar o negar la solicitud. Los permisos otorgados se pueden establecer de hasta dos horas en la llegada y salida de acuerdo a la necesidad del colaborador.
	Reconocimientos por antigüedad	La Secretaría General, a través de la Subsecretaría Administración del Talento Humano.
	Participación en Proyectos Especiales	Se realiza reconocimiento por la participación y/o creación de proyectos que generen innovación en la manera de operar de la administración.
	Incentivo a los mejores equipos de trabajo	Se establece seguimiento a los equipos de trabajo y se incentiva el alcance de los objetivos de manera mensual, fomentando los

EJE	PROGRAMAS Y ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES
		valores y el cumplimiento de los planes y programas del plan de desarrollo.
INTERACCIONES SOCIALES.	Actividades Socio Culturales.	Celebración del Día de la Familia, dia del padre, de la madre, de la secretaria, dia de la mujer, dia del hombre. Celebración de cumpleaños Vacaciones Recreativas Niños. Celebración del día del Servidor Público. Celebración Halloween. Alianzas estratégicas con entidades que promuevan participación en espacios de lectura, música, arte, cine, teatro, actividades artísticas en general etc. Actividades de bienestar emocional/espiritual.
	Programa de reconocimiento e Incentivos.	Plan anual de incentivos. Actividades con ocasión del reconocimiento a servidores públicos según su profesión. Celebración día del Servidor Público. Celebración fechas especiales (cumpleaños, etc.)

EJE	PROGRAMAS Y ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES
		Reconocimientos por Antigüedad.
	Programa de Convivencia Institucional	Actividades pedagógicas e informativas enmarcadas en la ruta del crecimiento, los deberes y las responsabilidades de los servidores públicos (Código de Integridad). Promover la inclusión, diversidad y equidad. Promoción y prevención del acoso laboral
SALUD MENTAL	Programa de Salario Emocional	Programa de los 1000 puntos. Horario Flexible
	Programa SERVIMOS	Difusión de las alianzas establecidas dentro del programa Servimos.
	Higiene mental	Estrategias de trabajo bajo Presión. Prevención del sedentarismo. Pausas activas físicas y mentales.
	Programa GEFES (Gestores de Felicidad)	Evaluación de fortalezas personales de los directivos, para establecer plan de

EJE	PROGRAMAS Y ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES
		mejora de las habilidades de manejo de personal, propendiendo por un clima laboral óptimo.
	Reconocimientos públicos a la labor meritoria y selección del mejor funcionario:	Selección de empleado del mes, esta actividad se desarrollará de manera mensual y los servidores tendrán derecho a 1 día de descanso por este reconocimiento Selección de “Los Mejores”, esta se realizará al finalizar el año.

Es importante señalar que las actividades planificadas para el Programa de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2022, tienen en cuenta la nueva realidad dada la emergencia sanitaria en el territorio nacional por el Coronavirus Covid19; por lo tanto, es indispensable la planificación y ejecución de dichas actividades a través del uso de las TIC´s, durante las modalidades de trabajo en casa, teletrabajo y presencial; adicionalmente con la alternancia de las mismas.

La ejecución de las actividades de bienestar se llevará a cabo mediante alianzas interinstitucionales.

5.3 Seguimiento y evaluación

Identificar el grado de satisfacción y participación de cada una de las actividades propuestas en el Programa de Bienestar Social e Incentivos, vigencia 2022, este proceso se adelantará durante el mes de diciembre.

El seguimiento y la evaluación del plan de Bienestar Social e Incentivos, dentro del programa TAPIS, se llevará a cabo mediante:

Indicador de Cumplimiento: nivel de satisfacción de las actividades de Bienestar Social e Incentivos.

Medición: medición de la satisfacción de los servidores que diligencian la evaluación de las actividades desarrolladas en el programa de Bienestar Social e Incentivos.

Adicional se efectuarán informes trimestrales donde se relaciones las actividades ejecutadas dentro del plan con sus respectivas evidencias.

6. ENTIDADES DE APOYO

Para dar cumplimiento al Programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2022, TAPIS, se contemplará el apoyo de instituciones como:

- Caja de Compensación Familiar
- Entidades Promotoras de Salud
- Fondos de Pensiones y Cesantías
- Entidad Administradora de Riesgos Laborales

• Diferentes instituciones con las que se tenga alianzas estratégicas, así como el establecimiento de nuevas alianzas con empresas públicas y privadas.

7. CRONOGRAMA

CRONOGRAMA PROGRAMA DE BIENESTAR TAPIS 2022

ACTIVIDAD	ENERO	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Diseño y aprobación del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2022	■											
Celebración día de la Mujer			■									
Celebración día del Hombre			■									
Celebración Día de la secretaria				■								
Celebración Día de la Madre					■							
Celebración Día del Padre						■						
Día del servidor público						■						
Vacaciones Recreativas						■						■
Celebración Día del amor y la amistad									■			
Celebración día de los niños.										■		
Premiación de los mejores												■
Novenas Navideñas												■
Valores Código de Integridad		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Talleres para Pre pensionados		■		■		■		■		■		
Actividad física o cultural			■				■				■	

Estrategia de promoción del programa de 1000 puntos (Salario Emocional)		■							■			
Celebración a los servidores en su cumpleaños	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Reconocimientos por Antigüedad	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Campeonato de Juegos tradicionales					■							
Incentivos para formación Academica						■						■
Programa GEFES			■				■			■		
Pausas activas		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Higiene Mental			■		■		■		■		■	
Convivencia Institucional		■				■				■		
Actividades socioculturales								■				
Promoción de jornadas para adquisición de vivienda								■				
Bailoterapia		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Promoción de uso de la Bicicleta						■					■	
Informe de ejecución del plan				■				■				■
Evaluación del plan TAPIS												■